

KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Polresta Jayapura Kota)

Muhdi B. Hi. Ibrahim¹, Muhammad Ridwan Rumasukun², Affandi³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua

muhdiibrahim@uniyap.ac.id

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua

iwanrr2018@gmail.com

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua

affandiind@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil kepolisian Polresta Jayapura Kota. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dan motivasi berperan secara signifikan dalam memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja personil. Hal ini terlihat dari nilai Sobel test sebesar $3,4437 > 1.65798$ (t-tabel) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,606 lebih besar dari pengaruh langsung 0,378 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berperan sebagai mediasi secara penuh pada hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja personil.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan akan dapat diterima dalam suatu setiap organisasi jika mampu mengkomunikasikan tugas dan fungsinya serta mampu dimengerti dan diterima serta dilaksanakan oleh bawahannya. Keberhasilan pimpinan tentunya akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan yang mampu menciptakan, mendorong dan memberikan motivasi yang baik tentunya akan dapat dapat memicu meningkatnya kinerja dari orang-orang dan organisasi yang di pimpinnya. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan[1].

Kemampuan pimpinan dalam mendorong motivasi bawahannya tentunya juga akan mendorong meningkatnya kinerja bawahannya. Kinerja yang baik biasanya di hasilkan dari adanya motivasi yang tinggi, demikian pula sebaliknya.

Motivasi adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan

sesuatu yang kita inginkan[2]. Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan[3].

Menilik kinerja personil Polresta Jayapura Kota, salah satu indikator yang dapat menjelaskan adalah jumlah kasus yang terjadi, jumlah laporan yang diterima dan kasus yang terselesaikan.

Tahun 2017 laporan pidana yang masuk sebanyak 4.095 dan laporan tindakan kasus terselesaikan sebanyak 2.571 atau 62,78%, sementara di tahun 2018 laporan pidana yang masuk 3.918, laporan tindakan kasus terselesaikan sebanyak 2.582 atau 64,88%.

Pelanggaran Lalu lintas dari tahun 2017-2018 mengalami peningkatan, pada tahun 2017 terjadi 1.219 pelanggaran sedangkan pada tahun 2018 pelanggaran Lalu Lintas sebanyak 1.253.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu lembaga negara yang bertujuan untuk mewujudkan terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta menjamin terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan[4]. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi[5].

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang atasan untuk mempengaruhi dan mendukung suatu kelompok maupun orang lain agar bersedia mencapai tujuan perusahaan dalam situasi tertentu.

2.1.1. Jenis Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan diantaranya yaitu: fungsi intruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian[6]. Kepemimpinan memiliki fungsi *instruktif* yang berhubungan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator berwenang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan di mana perintah itu dilaksanakan dan dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan dengan efektif. Selain fungsi instruktif pemimpin memiliki fungsi konsultatif yang berhubungan dengan komunikasi dua arah. Fungsi *konsultatif* ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan yang berupa umpan balik dengan tujuan memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Fungsi berikutnya adalah fungsi *partisipasi*, di mana seorang pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, dan fungsi ini harus dilakukan secara terkendali dan terarah dengan tidak mencampuri dan mengambil tugas pokok orang lain.

Fungsi *Delegasi* dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan pimpinan maupun tidak melalui pimpinan.

Fungsi pengendalian merupakan kemampuan mengatur aktivitas anggotanya dengan terarah,

terkondisi dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

2.1.2. Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat digolongkan ke dalam tipe karismatik, paternalistik dan militeristik, otoritatif, *Laisser Faire*, Populistik, administrative dan tipe demokratis (*group developer*).

Tipe pemimpin karismatik memiliki daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mendapatkan pengikut yang sangat besar dengan sifatnya yang berkarisma.

Tipe paternalistik memiliki sifat kebapakan, memiliki ciri-ciri antara lain: menganggap bawahannya sebagai orang yang belum dewasa, pemimpin terlalu bersifat melindungi (*over protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.

Tipe militeristik menggunakan gaya militer, memiliki ciri-ciri lebih banyak menggunakan system komando terhadap bawahan, menghendaki keputusan mutlak dari bawahan, segala sesuatu bersifat formal, disiplin yang tinggi, komunikasi berlangsung satu arah, tidak menghendaki saran, usul dan kritik dari bawahannya.

Tipe Otoritatif/Otoritatif (*authoritative, dominator*) diri pada kekuasaan yang intruksinya harus dipatuhi oleh bawahan dan bawahan tidak berhak mengomentarnya.

Tipe *Laisser Failare*

merupakan pemimpin pasif, yang menyerahkan keputusan kepada keinginan bawahannya, apa yang baik menurut bawahan itulah yang dijadikan keputusan akan tetapi kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan perusahaan tetap tercapai.

Tipe Populistik berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

Tipe administratif merupakan kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

Tipe Demokratis (*group developer*), merupakan kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya. pemimpin dengan tipe ini selalu mengikutsertakan bawahannya sebelum mengambil keputusan.

2.1.3. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi

secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Kepemimpinan memiliki empat indikator[7] yaitu: Pelaksanaan tugas, pemberian dukungan, mengutamakan hasil dibanding proses dan pemberian petunjuk.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[8]. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara keseluruhan dalam periode tertentu.

2.2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian kinerja merupakan fungsi yang dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan dalam mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya[9]. Penilaian pegawai merupakan evaluasi pegawai yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dimaksimalkan[10].

Penilaian kinerja merupakan tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Kinerja memiliki peran yang besar terhadap perusahaan, pasalnya kinerja merupakan sebuah kontribusi yang sangat besar bagi keberhasilan perusahaan.

2.3. Motivasi

Pemberian motivasi atau masukan kepada karyawan sangat diperlukan. Tujuan pemberian motivasi guna menunjang para karyawan agar mau bekerja keras dan semangat, dengan

karyawan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan[11].

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan untuk mempengaruhi para karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara suka rela tanpa paksaan.

2.3.1. Jenis-jenis Motivasi.

Motivasi positif (*Insentif positif*): pemberian motivasi positif kepada para karyawan akan meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Pada umumnya karyawan senang menerima sesuatu yang baik-baik saja, sementara motivasi negatif (*Insentif negative*) dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Pemberian motivasi negatif akan meningkatkan motivasi dalam jangka waktu pendek karena takut dengan hukuman, akan tetapi dalam waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi diantaranya yaitu: mendorong gairah dan semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa

faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan dan ekstern yang berasal dari karyawan.

2.3.3.1. Faktor intern

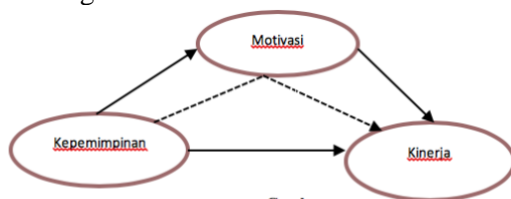
Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan antara lain; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan (penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompleks, keadilan) dan keinginan untuk berkuasa.

2.3.3.2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan aturan yang fleksibel.

3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar
Kerangka Konseptual

Keterangan: Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja personil apabila kepemimpinan tersebut mampu melahirkan motivasi sebagai mediasi untuk meningkatkan kinerja personil.

2.4. Hipotesis

- 2.4.1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 2.4.2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi.
- 2.4.3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- 2.4.4. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Masing-masing jenis penelitian di jelaskan sebagai berikut:

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan peristiwa objek apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Langkah untuk mengadakan penelitian deskriptif[12] adalah dengan: mengidentifikasi adanya permasalahan yang signifikan untuk dipecahkan melalui metode deskriptif, membatasi dan merumuskan masalah secara jelas, menentukan tujuan dan manfaat penelitian, melakukan studi pustaka yang berkaitan dengan permasalahan, menentukan kerangka berpikir, pertanyaan penelitian dan atau hipotesis penelitian, mendesain metode penelitian yang hendak digunakan termasuk dalam hal ini menentukan instrumen pengumpulan data dan mengumpulkan, mengorganisasi dan menganalisis data dengan menggunakan teknik statistic yang relevan

3.1.2. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi[13]: memilih masalah penelitian, studi pendahuluan, merumuskan masalah, merumuskan anggapan dasar, merumuskan hipotesis, memilih pendekatan, menentukan variabel dan sumber data, menentukan dan menyusun instrument, mengumpulkan data, analisis data, penarikan kesimpulan dan menulis laporan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Polresta Jayapura Kota, bulan Desember 2019 s/d Januari 2020.

3.3. Populasi dan Sampel.

Populasi sebagai keseluruhan subjek untuk penelitian dapat berupa orang, benda, ataupun hal lain yang di dalamnya dapat diperoleh berbagai data berupa informasi dalam penelitian[14]. Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh personil Polresta Jayapura Kota sebanyak 426 orang dengan sampel sebanyak 120 orang.

Pengambilan Sampel dalam penelitian ini mengacu pada Suharsimi Arikunto. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, dapat di simpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah semuanya, namun apabila populasi

penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih[15].

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady (1981), dalam buku karangan Sugiyono (2016) menyatakan secara teoritis variabel dapat diidentifikasi sebagai “atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau obyek dengan obyek yang lain”. Kidder menyatakan bahwa “variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan darinya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yaitu suatu atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis membedakan variabel penelitian sebagai berikut:

3.4.1.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Variabel ini sering disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan.

3.4.1.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Variabel dependent sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai.

3.4.1.3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur[16]. Variabel ini merupakan variabel penghubung yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependent, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Adapun variabel intervening atau variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif [13]. Masing-masing data dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1.1. Data Kuantitatif: jenis data yang terstruktur dan berbentuk angka-angka.

3.5.1.2. Data Kualitatif: jenis data yang tidak terstruktur yang tidak berbentuk angka-angka.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder[14].

3.5.2.1. Data Primer

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara atau data yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

3.5.2.2. Data Sekunder

Berupa Studi kepustakaan, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literature seperti buku, majalah, jurnal dan laporan penelitian yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.5.3. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan cara mengukur suatu variabel. Ada empat jenis skala pengukuran variabel yaitu: skala nominal, skala ordinal, skala interval, skala rasio. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Suatu skala dengan memberi angka pada klasifikasi atau kategori dari objek yang mempunyai sifat ukuran ordinal dan ditambah satu sifat lain yaitu jarak atau interval yang sama dan merupakan ciri dari objek yang diukur.

Caranya adalah dengan memberikan hanya dua kategori ekstrim yaitu “sangat tidak setuju” dan “sangat setuju”[17].

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sangat Tidak Setuju					Sangat Setuju				

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 5 – 1 : Cenderung Tidak Setuju	Skala 6 – 10 : Cenderung Setuju
Makin ke 1 Makin Tidak Setuju, Makin ke 10 Makin Setuju	

Sumber: Ferdinand (2014)

3.6. Metode Analisis Data

Untuk analisis data diperlukan instrument yang baik, dan harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas[18].

3.6.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang

ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Dalam program SPSS alat uji validitas yang digunakan yaitu dengan korelasi pearson yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item[19].

3.6.2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode Cronbach Alpha.

Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data, maka diadakan uji pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor (data) yang diperoleh diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS[20].

3.7. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). SEM merupakan tehnik multivariate yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan[21]. Untuk menganalisis kausalitas dalam model yang diusulkan, dibutuhkan Estimasi dan Pengujian Model Struktural. Sebelum melakukan pengujian model structural dengan pendekatan *two step approach to SEM*, yaitu:

3.7.1. Asumsi Kecukupan Sampel

Sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini berjumlah minimal 5 kali jumlah parameter yang akan diestimasi[22]. Namun apabila jumlah sampel terlalu banyak dan tidak memungkinkan untuk dilakukan penarikan sampel seluruhnya, maka penelitian akan menggunakan rekomendasi untuk menggunakan maksimum *likelyhood* yaitu penarikan sampel antara 100-200 sampel [21].

3.7.2. Asumsi Normalitas

Estimasi dengan teknik *maximun likelihood* mensyaratkan sebaiknya asumsi normalitas pada data dipenuhi. Nilai statistik untuk menguji normalitas disebut value (Critical ratio atau CR pada output AMOS). Bila nilai CR lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga

bahwa distribusi data tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 1% yaitu sebesar 2,58. Distribusi data menjadi tiga bagian:

3.7.2.1. Normal, apabila nilai *z* statistik (*Critical Ratio* atau *C.R*) *skewness* < 2 dan nilai *C.R kurtosis* < 7.

3.7.2.2. Moderately *non-normal*, apabila nilai *C.R skewness* berkisar antara 2 sampai 3 dan nilai *C.R kurtosis* berkisar antara 7 sampai 21.

3.7.2.3. Extremely *non-normal*, apabila nilai *C.R. skewness* > 3 dan nilai *C.R. kurtosis* > 21.

3.7.3. Asumsi Outliers

Outlier adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk konstruk tunggal maupun konstruk kombinasi [21]. Dalam analisis multivariate adanya outlier dapat diuji dengan statistik *chi-square* terhadap nilai *mahalanobis distance square* pada tingkat signifikansi 0,001 dengan *degree of freedom* sejumlah konstruk yang digunakan dalam penelitian[22].

3.7.4. Evaluasi Atas Kriteria *Goodness Of Fit*
Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk menguji hipotesis mengenai model[22], tetapi berbagai fit indeks yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dan data yang disajikan. Fit indeks yang digunakan meliputi:

3.7.4.1. Chi Square

Uji *Chi-Square* ini digunakan untuk menguji adanya perbedaan antara matriks kovarians populasi dan matriks kovarians sampel. Nilai *chi-square* yang rendah juga dapat menghasilkan tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05 yang dapat menjelaskan tidak adanya signifikansi antara matriks kovarians data atau sampel dengan matriks kovarians populasi.

3.7.4.2. Normed Chi Square (CMIN/DF)

Ukuran yang diperoleh dari nilai *chi square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian *parsimonius* yang mengukur hubungan *goodness of fit model* dan jumlah koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian model adalah $CMIN/DF < 2,0$

3.7.4.3. Uji RMSEA *Root Mean Square Error of Approximation*

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengukur kesesuaian model menggantikan *chi square statistic* dalam jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA < 0,08 mengindikasikan indeks yang baik untuk menerima kesesuaian model.

3.7.4.4. Uji GFI. *Goodness of Fit Index* (GFI).

Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai yang mendekati 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik.

3.7.4.5. Uji AGFI

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) merupakan pengembangan dari GFI, yang telah disesuaikan dengan rasio dari *degree of freedom* model yang diajukan dengan *degree of freedom* dari *null model* (model konstruk tunggal dengan semua indikator pengukuran konstruk). Nilai yang direkomendasikan adalah AGFI > 0,90.

3.7.4.6. Uji CFI. *Comparative Fit Index* (CFI)

Indeks kesesuaian incremental, yang membandingkan model yang diuji dengan null model. Indeks ini sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan model, karena seperti CMIN/DF, nilainya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai indeks ini berada pada rentang dari 0 sampai dengan 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah CFI > 0,95.

3.7.4.7. Uji TLI. *Trucker Lewis Index* (TLI)

Indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan null model. Indeks kesesuaian ini kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah TLI > 0,95.

3.7.5. Pengujian Sobel Test

Pengujian *Sobel Test* dilakukan untuk menentukan apakah suatu variabel dianggap sebagai variabel mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang menguji signifikansi dari suatu variabel mediasi.

Pengujian peran variabel mediasi menggunakan *sobel test* dilakukan secara online pada <http://www.danielsoper.com/>. Pengujian Sobel dapat pula dihitung secara manual dengan rumus sebagaimana terlihat berikut ini:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Di mana A = Koefisien regresi pada hubungan variabel independent dan variabel mediasi

B = Koefisien regresi pada hubungan variabel mediasi dan variabel dependent

SE_a = Standar error pada hubungan variabel independent dan variabel mediasi

SE_b = Standar error pada hubungan variabel mediasi dan variabel dependent

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji validitas

Digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuisioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Dalam program SPSS alat uji validitas yang digunakan yaitu dengan korelasi pearson yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item[20].

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
Kepemimpinan	X ₁	0,894	0,1793	0,000	Valid
	X ₂	0,894	0,1793	0,000	Valid
	X ₃	0,895	0,1793	0,000	Valid
	X ₄	0,906	0,1793	0,000	Valid
Motivasi	Z ₁	0,952	0,1793	0,000	Valid
	Z ₂	0,932	0,1793	0,000	Valid
	Z ₃	0,929	0,1793	0,000	Valid
Kinerja Personil	Y ₁	0,921	0,1793	0,000	Valid
	Y ₂	0,898	0,1793	0,000	Valid
	Y ₃	0,849	0,1793	0,000	Valid
	Y ₄	0,909	0,1793	0,000	Valid

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian, dalam penelitian ini semua item yang digunakan dinyatakan valid.

4.2. Uji Realibilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang.

Pengukuran realibilitas penelitian ini menggunakan metode Cronbach alpha. Realibilitas biasanya menggunakan Batasan 0.6. Jika hasilnya kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 dianggap baik.

Tabel 2.
Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket.
1.	X	0,919	0,60	Reliabel
2.	Z	0,932	0,60	Reliabel
3.	Y	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: data di olah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.3. Uji Asumsi Model

4.3.1. Normalitas Data

Normalitas multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS dan hasilnya terlihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
Kehadiran	4,000	10,000	-,339	-1,514	-,689	-1,541
Pelaksanaan tugas	4,000	10,000	-,255	-1,142	-,525	-1,174
Ketepatan waktu	4,000	10,000	-,521	-2,332	-,116	-,258
Kuantitas	4,000	10,000	-,604	-2,702	-,361	-,808
Kualitas	4,000	10,000	-,319	-1,426	-,179	-,399
Kesempatan	4,000	10,000	-,330	-1,478	-,174	-,389
Lingkungan kerja	4,000	10,000	-,484	-2,164	-,390	-,873
Hubungan kerja	4,000	10,000	-,322	-1,439	-,607	-1,358
Memberi petunjuk	4,000	10,000	-,349	-1,561	-,267	-,597
Mengutamakan hasil	4,000	10,000	-,511	-2,287	-,418	-,936
Memberi dukungan	3,000	10,000	-,368	-1,648	-,344	-,770
Multivariate					42,274	13,691

Sumber: data di olah (2020)

4.3.2. Evaluasi Outlier

Outlier adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk konstruk tunggal maupun konstruk kombinasi[21]. Dalam analisis multivariate adanya outlier dapat diuji dengan statistik *chi-square* terhadap nilai *mahalanobis distance square* pada tingkat signifikansi 0,001 dengan *degree of freedom* sejumlah konstruk yang digunakan dalam penelitian[21].

Tabel 4.
Jarak Mahalanobis Data Penelitian

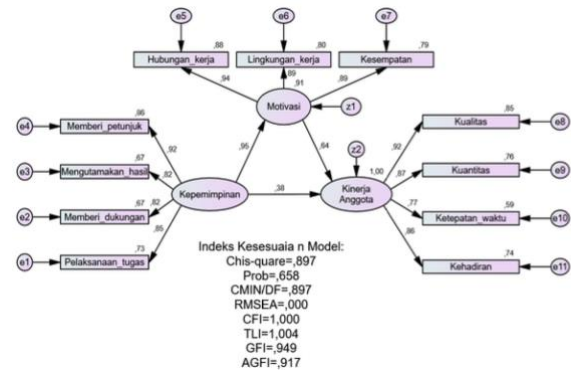
Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (11;0,001)
31	28,940	31.26413
59	28,368	
64	27,674	
49	,801	

Sumber: data di olah (2020)

Tabel 4. menunjukkan bahwa tidak ada outlier, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis < 31.26413.

4.4. Analisis Goodness-of-Fit Model

Pengujian Hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang baik. Untuk mengujinya digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)



Gambar 2.
Persamaan Structural Equation Modeling (SEM)

4.4.1. Chi-Square

Chi-square () adalah ukuran paling mendasar yang menunjukkan nilai kesesuaian model secara keseluruhan, jika nilai *chi-square* kecil akan menghasilkan nilai probabilitas yang besar (p) menunjukkan bahwa input matriks kovarian antara produksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan (Ghozali, 2008). Nilai *chi-square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,897 dan probabilitas 0,658 sehingga uji ketetapan model dengan berdasarkan nilai *chi-square* di kategorikan termasuk memiliki kesesuaian yang baik.

4.4.2. Chi-Square/Degree of Freedom

Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF) merupakan nilai yang diperoleh dari nilai *chi-square* dibagi dengan degree of freedom. Nilai CMIN/DF yang disyaratkan untuk menentukan ketetapan model ≤ 2 . Nilai CMIN/DF dalam penelitian ini adalah 0,897 lebih kecil dari 2 sehingga dapat dikatakan nilai CMIN/DF merupakan nilai yang *fit*.

4.4.3. Root Mean Square Error of Appoximation

Root Mean Square Error of Appoximation (RMSEA) adalah ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel besar. Nilai RMSEA kurang dari 0,05 atau 0,08 merupakan ukuran diterima. Nilai RMSEA

dalam penelitian ini adalah 0,000 kurang dari 0,08 sehingga oleh karena itu uji ketetapan model dengan berdasarkan nilai RMSEA dikategorikan *fit*.

4.4.4. Goodness of Fit Index

Goodness of Fit Index (GFI) adalah sebuah ukuran *non statistical* yang mencerminkan tingkat ketetapan model yang diperoleh dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data sebenarnya, yang mempunyai rentang antara 0 sampai dengan 0,1. Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah “*better fit*” dan suatu model dapat dikatakan *very good* karena jika nilai GFInya lebih dari atau sama dengan 0,90. Nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) dalam penelitian ini adalah 0,949, sehingga model dikategorikan termasuk *fit*.

4.4.5. Adjusted Goodness of Fit Index

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan nilai *degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *full hypothesis*. Nilai yang direkomendasikan adalah $\geq 0,90$. Nilai AGFI dalam penelitian ini adalah 0,917 lebih besar 0,90 sehingga uji ketetapan model dalam penelitian ini dikatakan diterima secara *fit*.

4.4.6. Comparative Fit Index

Comparative Fit Index (CFI) adalah indeks yang membandingkan model yang diuji dengan *full model*. Besaran nilai indeks ini berkisar antara 0 sampai dengan 0,1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat ketepatan model yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah CFI $\geq 0,95$. Dalam penelitian ini diperoleh nilai CFI sebesar 1,000 sehingga uji ketetapan model berdasarkan nilai CFI dikategorikan termasuk *fit*.

4.4.7. Tucker Lewis Index

Tucker Lewis Index (TLI) adalah untuk menilai ketetapan model yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*. Nilai ini sangat mendekati 1 atau lebih dari 0,95 menunjukkan yang baik (*fit*). Nilai *Tucker Lewis Index* (TLI) yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 1,004 sehingga dikategorikan termasuk *fit*.

Tabel 5.
Hasil Goodness of Fit Index Model

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan kecil	0,897	Fit

Probability level (p)	$\geq 0,05$	0,658	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,0$	0,897	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,949	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,917	Fit
CFI	$\geq 0,95$	1,000	Fit
TLI	$\geq 0,95$	1,004	Fit

Sumber: Data di olah (2020)

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikan dari nilai estimasi, *critical ratio*, dan probabilitas berdasarkan hasil analisis AMOS 22 yang terlihat pada *regression weight structural equation modeling* pada tabel berikut:

Tabel 6.
Regression Weight

	Estimate	S.E.	C.R	P
Motivasi \leftarrow Kepemimpinan	1,007	,076	13,257	***
Kinerja Personil \leftarrow Motivasi	,592	,166	3,575	***
Kinerja Personil \leftarrow Kepemimpinan	,372	,173	2,156	,031

Sumber: data diolah dengan menggunakan AMOS tahun 2020

Hasil pengujian statistik dari hipotesis pertama yang terlihat pada tabel 6. menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,372, nilai *standar error* sebesar 0,173 dan nilai *critical ratio* sebesar 2,156 dengan nilai probabilitas sebesar 0,031 dengan menggunakan tingkat alfa (α) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personil di terima dengan hasil positif dan signifikan.

Tabel 7.
Analisis Pengaruh Langsung

	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja_Personil
Motivasi	,954	,000	,000
Kinerja_Personil	,378	,635	,000

Sumber: data diolah dengan menggunakan AMOS tahun 2020

Pengaruh langsung terbesar terhadap Kinerja Personil (Y) adalah Motivasi (Z) sebesar 0,635 dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 0,378, selanjutnya pengaruh langsung Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 0,954.

Hipotesis kedua yang terlihat pada tabel 6. menunjukkan bahwa nilai parameter *estimasi*

sebesar 1,007, nilai *standar error* sebesar 0,076 dan nilai *critical ratio* sebesar 13,257 dengan nilai probabilitas 0,000 dengan menggunakan tingkat alfa (α) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima dengan nilai positif dan signifikan

Hipotesis ke tiga yang terlihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,592, nilai *standar error* sebesar 0,166 dan nilai *critical ratio* sebesar 3,575 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat alfa (α) = 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai C.R di atas 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. maka hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan.

Hipotesis keempat dari hubungan yang terjadi antar variabel dapat disimpulkan bahwa hubungan Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan. Hubungan antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Personil (Y) juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 8.
Analisis Pengaruh Langsung

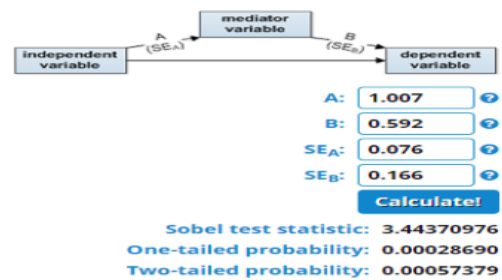
	Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja_Personil
Motivasi	,000	,000	,000
Kinerja_Personil	,606	,000	,000

Sumber: data diolah dengan menggunakan AMOS tahun 2020

Tabel 8. menjelaskan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z) sebesar 0,606, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) sehingga hipotesis ke empat diterima.

4.6. Uji Sobel

Kepemimpinan sebagai variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Personil. Menjadi pertanyaan apakah variabel Motivasi dapat berperan untuk menjembatani kesenjangan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa tingkat signifikan dari variabel mediasi.



Gambar 3.
Sobel Test

Hasil perhitungan sobel test pada gambar 3. nilai Z sebesar 3,4437, > t-tabel sebesar 1.65798 (df=n-k dimana n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel yang di teliti), dengan tingkat signifikan 0,05 membuktikan bahwa Motivasi (Z) mampu memediasi hubungan antara Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Personil (Y).

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil

Dari hasil analisis diketahui bahwa taraf signifikan pada tabel *regression weights* yang menunjukkan nilai estimasi pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja personil sebesar 0,372, nilai *standar error* sebesar 0,173, nilai *critical ratio* sebesar 2,156 dan probabilitas 0,031. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Syazhashah Putra Bahrum dan Inggrid Wahyuni Sinaga (2015) yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil ini sekaligus membuktikan kebenaran dugaan dari hipotesis dalam penelitian ini. Juga membuktikan kebenaran hipotesis penelitian ini bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap motivasi personil Polresta Jayapura Kota.

4.7.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Nilai taraf signifikan pada tabel *regression weights* menunjukkan nilai estimasi pada variabel kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 1,007, *standar error* 0,076 dan *critical ratio* 13,257 dan nilai probabilitas 0,000.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anum Reknowati Ningsih (2015) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

4.7.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personil

Diketahui bahwa nilai taraf signifikan pada tabel *regression weights* yang menunjukkan nilai estimasi pada variabel motivasi terhadap kinerja personil Polresta Jayapura Kota sebesar 0,592, *standar error* 0,166 dan *critical ratio* 3,575 dengan nilai probabilitas 0,000.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sarli Sariadi (2013). Hasil ini sekaligus membuktikan kebenaran dugaan dari hipotesis bahwa personil Polresta Jayapura Kota mempunyai modal besar untuk memberikan performa yang terbaik yaitu motivasi kerja dalam setiap tugasnya.

4.7.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Melalui Motivasi sebagai Mediasi

Penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi berperan secara signifikan dalam memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja personil. Hal ini terlihat dari nilai Sobel test sebesar $3,4437 > 1,65798$ (t-tabel) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Besarnya pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,606 lebih besar dari pengaruh langsung 0,378 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berperan sebagai mediasi secara penuh pada hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja personil.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis uraikan pada Bab IV dengan menggunakan metode analisis *structural equation modeling* (SEM), dapat diambil kesimpulan bahwa;

- 5.1.1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polresta Jayapura Kota, artinya semakin baik seorang pemimpin dalam mengarahkan personilnya maka semakin baik pula kinerja personil dalam melaksanakan tugasnya.
- 5.1.2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya semakin baik pemimpin dalam mengarahkan personilnya maka semakin baik pula motivasi personil Polresta Jayapura Kota dalam menjalankan tugas.
- 5.1.3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polresta Jayapura Kota artinya semakin baik motivasi personil untuk menjalankan

tugas maka semakin baik pula kinerja personil Polresta Jayapura Kota.

- 5.1.4. Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja personil Polresta Jayapura Kota melalui motivasi artinya secara tidak langsung kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja personil apabila pemimpin dapat memotivasi personil Polresta Jayapura Kota dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. A. Baron and J. Greenberg, *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side Of Work*, Sixth Edit. New Jersey: Prentice Hall Inc, 1997.
- [2] Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ket. Yogyakarta: BPFE, 1994.
- [3] Winardi, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- [4] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kese. Prentice Hall, 2006.
- [5] D. L. Goetsch and S. B. Davis, *Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness*. New York (US): International Business Academy., 1994.
- [6] V. R. Zainal and Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [7] G. Yukl, *Leadership in Organizations*, 7Th Editio. Jakarta: PT, Indeks.
- [8] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- [9] M. R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- [10] Sikula. Andrew F., *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York, 1981.
- [11] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [12] P. Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Edisi Keem. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- [13] E. M. Sangaji and Sopiah, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- [14] O. Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

- [15] A. Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [17] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro, 2014.
- [18] A. t. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi 3*, Edisi Ketu. Semarang: Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2011.
- [19] D. Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Edisi Kesa. Yogyakarta: Andi, 2012.
- [20] D. Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Edisi Kesa. Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- [21] A. Ferdinand and A. Ferdinan, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- [22] A. Ferdinan, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Ed 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.